



FALMED



UDELAM
Unidad de Defensa Laboral Médica

Responsabilidad Administrativa General; fundamentos; sujetos y Principios Jurídicos

Sebastián Bustos Urbina

IDEAS GENERALES SOBRE LA RESPONSABILIDAD

- Nuestra Constitución en su artículo 6 dispone: *“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.*
- *Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.*
- *La infracción a esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”*
- Pues bien, los órganos del Estado se constituyen de personas que debidamente investidas e incorporadas a una institución pública, actúan en nombre de aquél, atribuyéndole o imputándole lo obrado o no por ellos, tal como si el Estado mismo lo hubiere hecho. Órganos son, en tal sentido y con carácter general, las autoridades y funcionarios públicos.

IDEAS GENERALES SOBRE LA RESPONSABILIDAD

- Principio de la responsabilidad en su triple aspecto: El artículo 18 de la ley N° 18.575 dispone que el personal de la Administración del Estado estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda afectarle, siendo de relevancia destacar los siguientes aspectos:
- En el ejercicio de la potestad disciplinaria se asegurará el derecho a un racional y justo procedimiento.
- El ejercicio de la función pública lleva siempre implícita la responsabilidad del agente. No sólo la acción y la omisión sino que también la ineficiencia es motivo de responsabilidad en la medida que provoque daño y
- La responsabilidad del agente público puede incidir en diferentes aspectos, responsabilidad de carácter civil, penal, administrativo y responsabilidad política.

¿Qué son las faltas disciplinarias?

- La falta disciplinaria consiste en una infracción de los deberes y prohibiciones que pesan sobre el funcionario público. El incumplimiento del deber impuesto constituye un ilícito administrativo que puede materializarse en virtud de una acción u omisión. “Las medidas disciplinarias –define la Contraloría General- son los medios que la ley contempla para castigar al funcionario que infringe sus deberes de tal, previo un proceso formal destinado a establecer su responsabilidad administrativa, según decisión de la autoridad con potestad punitiva para imponer esas sanciones” (Dictamen N° 29.382 de 1993).
- La particularidad del ilícito administrativo es que conlleva el incumplimiento de los imperativos legales que se imponen al funcionario para asegurar el correcto quehacer diario de la Administración, por ello se califica la infracción disciplinaria como de naturaleza interna o doméstica semejante a la facultad que se reconoce al empleador en el ámbito privado derivada de su poder de dirección.
- Estas normas de conducta deben estar contenidas en el ordenamiento jurídico, para que puedan ser sancionadas, es decir, debe pre-existir la regla o norma u obligación cuya violación o incumplimiento motiva la sanción.
- La dificultad que se encuentra para su correcta configuración es que la ilicitud administrativa, salvo excepción, no se visualiza con claridad, pues el modelo de Administración que nuestro Ordenamiento diseña y garantiza, supone la sujeción de un buen hacer en la función a una multiplicidad de normas administrativas, lo que no permite una única tipificación como se advierte en el Derecho penal.

TIPOS DE RESPONSABILIDAD:

Existen 4 tipos de responsabilidad que pueden derivar de un hecho concreto:

- a) Responsabilidad Administrativa: Es aquella que se presenta cuando en el ejercicio del cargo o con ocasión de la función el funcionario o empleado público incurre en un acto o en una omisión o bien por un hecho del mismo se llegue a configurar una contravención al orden administrativo.
 - Es por ello se entiende por responsabilidad administrativa o funcionaria el deber que le asiste a los agentes del Estado de responder cuando infringen las obligaciones y prohibiciones que les imponen las normas estatutarias, responsabilidad que debe determinarse a través del procedimiento pertinente.

TIPOS DE RESPONSABILIDAD:

- b) Responsabilidad Civil: Se incurre en responsabilidad civil cuando por su actuar o bien por las omisiones o por sus hechos produce daño en un patrimonio, este daño puede ser provocado al patrimonio privado o del Estado.
 - Dentro del ámbito de la administración existen procedimientos tendientes a resarcir este daño, y este se da respecto de aquellos funcionarios que tienen custodia de bienes y valores (lo que se denomina rendir cuenta, una vez examinada y se determina que hay un daño se formula el reparo correspondiente y si la respuesta no es satisfactoria se da inicio al juicio de cuentas).
 - Otro medio para hacer efectiva la responsabilidad civil es la denominada rendición de fianza suficiente que se determina por la Contraloría general para respaldar la responsabilidad civil en que pueda incurrir en el ejercicio de sus funciones.

TIPOS DE RESPONSABILIDAD:

- c) Responsabilidad Penal: Es aquella en que incurre un funcionario público cuando en el ejercicio de su cargo realizar un acto o incurre en una omisión que la ley positiva tipifica como delito. El funcionario que maneja fondos debe emplearlos exclusivamente a los fines asignados, si los asigna a un fin distinto, incurre en un delito. Esta responsabilidad penal se determina ante el tribunal ordinario de justicia, los que pueden ser por la vía de la denuncia o de una querella.

TIPOS DE RESPONSABILIDAD:

- d) Responsabilidad Política: Es bien especial, es la que puede hacerse efectiva respecto de ciertos agentes públicos como por ejemplo: Gobernadores, Ministros de Estado, miembros de tribunales superiores de justicia. Ello, a través del denominado juicio político.

FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:

- Tanto la Constitución como la Ley establecen los principios que producen la responsabilidad, en especial las siguientes leyes:
- a) Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional Bases Generales de la Administración del Estado Aplica como norma general, consagrando el elemento de la Responsabilidad:
- b) Ley N° 15.076 Estatuto Para Los Medico-Cirujanos, Farmacéuticos O Químico Farmacéuticos, Bioquímicos Y Cirujanos Dentistas, texto refundido, coordinado y sistematizado por el DFL N°1, de 2001, del Ministerio de Salud.
- c) Ley N° 19.664 Establece Normas Especiales Para Profesionales Funcionarios Que Indica De Los Servicios De Salud Y Modifica La Ley N° 15.076.
- d) Ley 18.834, Estatuto Administrativo.
- e) Ley N° 18.883 EA para Funcionarios Municipales.

¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA?



ARTÍCULO 1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

- El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.

ARTÍCULO 6 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

¿Quiénes pueden ser sujetos de Responsabilidad Administrativa?

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

El empleado que ha infringido sus obligaciones o deberes funcionarios.



Empleado, es quien ocupa un cargo o empleo público, de planta o a contrata.



Cargo público, es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones públicas, a través del cual, se realiza una función administrativa.

¿Quiénes pueden ser además sujetos de Responsabilidad Administrativa?

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

PROFESIONALES A HONORARIOS



BECARIOS



EMPLEADOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO



AGENTE PÚBLICO



SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **Calidades Jurídicas del Empleo Público:**
- Respecto de la ley N° 18.834, el personal se compone de funcionarios de planta y a contrata, dependiendo si integran sus dotaciones de manera permanente o transitoria, debiendo considerar dentro de estos últimos al personal contratado a honorarios.
- a) Empleos permanentes:
- En lo que se refiere a la ley N° 18.834, su artículo 3 letra b) señala que planta de personal es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º. De esta manera, las plantas constituyen el conjunto de cargos o empleos estables que la ley asigna a cada servicio. Aquellas personas regidas por la ley N° 18.834 que ocupen un cargo de planta pueden ejercerlo en diversas calidades según dispone su artículo 4º, a saber: titular, suplente o subrogante.

SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **I) Empleos permanentes:**

- **a) Titular:** Es aquella persona que se nombra para ocupar en propiedad un cargo vacante. La forma de acceder al cargo es por regla general a través del nombramiento -por regla general a través del concurso público.
- **b) Subrogante:** La subrogancia es un mecanismo de reemplazo inmediato con la finalidad de proveer la ausencia definitiva o temporal de los funcionarios que ejercen un empleo de planta, para mantener la continuidad en el servicio público.
- La principal característica de la subrogancia es que opera por el solo ministerio de la ley en el momento en que el titular o el suplente no pueden ejercer sus funciones. Al respecto, debe tenerse en cuenta que la subrogación, al operar por el solo ministerio de la ley y al considerar el orden jerárquico de los respectivos cargos, constituye una forma de desempeñar un empleo que, respecto de las municipalidades, sólo puede darse entre los funcionarios de planta.
- **c) Suplente:** Son aquellos funcionarios designados en los cargos que se encuentran vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a un mes.

SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **II) Empleos transitorios:**
- **1.- Del empleo a contrata:** En la ley N° 18.834, empleo a contrata es aquel de carácter transitorio que se contempla en la dotación de una institución. Art. 3 letra c). Los empleos a contrata, al igual que los cargos de planta, sólo pueden corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones regidas por el Estatuto Administrativo.
- Características principales: • Confiere a la persona el carácter de funcionario público, para todos los efectos legales, con las salvedades que se expresarán, por lo cual da nacimiento a los derechos y obligaciones que se regulan en el Estatuto Administrativo, sin necesidad de estipulación expresa, en lo que sean procedentes.
- De esta manera, el personal a contrata tiene derecho a percibir las remuneraciones pertinentes y a hacer uso de descanso y de feriado legal, cuando corresponda, y también está afecto a las normas sobre responsabilidad administrativa, debe cumplir la jornada funcionaria y debe ser calificado.
- Pueden existir empleos a contrata por jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada.
- Es de carácter transitorio, es decir, es un empleo temporal. Esto importa que los funcionarios a contrata no gozan de estabilidad en el empleo, en los términos en que este derecho se reconoce a los funcionarios de planta.
- Los empleos a contrata se extienden, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de su renovación sucesiva, en iguales o diferentes condiciones. La fecha indicada es un límite máximo, por lo que nada impide contrataciones por tiempos menores o hasta una data anterior al 31 de diciembre del año respectivo. Debe precisarse que no existe el derecho a la renovación o prórroga de la contrata, y basta el sólo hecho de no disponerse su renovación, para que el vínculo estatutario cese de pleno derecho en la fecha de término estipulada.
- En todo caso, los funcionarios a contrata deben ser calificados y pueden participar en actividades de capacitación.

SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **II) Empleos transitorios:**
- **2.- Del empleo a honorario:** El art. 11 del Estatuto Administrativo contempla la posibilidad de contratar sobre la base de honorarios, sin que exista contrato de trabajo de por medio con la Administración del Estado, a profesionales y técnicos de educación superior o a expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Dichas personas se rigen por las normas de su respectivo contrato y no le serán aplicables las disposiciones de este Estatuto Administrativo.
- Del mismo modo se podrán contratar, sobre la base de honorarios a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se quiera, o a la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales
- Los contratos a honorarios se rigen por las reglas de “servicios inmateriales Título 26 Libro IV CC” Todo lo que sea trabajar por boleta, la ley que lo rige es el CC.
 - Los Tribunales del trabajo no tienen competencia para ver los conflictos derivados de esta relación, ya que implicaría trabajo autónomo.
 - Los beneficios del contrato a honorario son los que pactan las partes, no lo que dice el CT.
 - Está pensado para obras inmateriales, o aquellas en que predomina la inteligencia sobre la mano de obra. Por ejemplo, asesorías, dar un curso, diseñar una obra, hacer un plano de arquitectura, etc.
 - Se entiende que son sujetos en igualdad de condiciones y por tanto no se necesita de la protección del Estado (hay una relación entre trabajador y empleador).

SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **II) Empleos transitorios:**
- **2.- Del empleo a honorario:** Se ha discutido si las normas sobre responsabilidad les son aplicables. En primer término, huelga señalar que el artículo 4° del Estatuto Municipal señala expresamente que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto. Por su parte, el artículo 11° del Estatuto Administrativo General, tiene una regla de similar tenor. Entonces, ello, nos lleva a pensar que como no se les aplican las normas del Estatuto, tampoco el régimen sancionatorio establecido en el mismo ni los derechos y deberes u obligaciones que se han fijado para los demás empleados públicos.
- Sobre el particular, la Contraloría General ha establecido que las tareas cumplidas a honorarios, constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares de la administración, que no confiere a quien los efectúa, la calidad de funcionario público, o sea en el desempeño de esas funciones, a los contratados no les son aplicables las normas estatutarias que rigen la labor de esos funcionarios. Atendido lo anterior, solamente serán aplicables a estas convenciones, las normas contenidas en el respectivo contrato, así como la normativa del Título XXIX, Libro IV del Código Civil, relativas al mandato.
- De acuerdo a lo anterior, ha establecido la Contraloría, en su jurisprudencia administrativa que, “en la medida que los contratados a honorarios no son funcionarios públicos, la responsabilidad por los actos cometidos en su desempeño sólo puede perseguirse ante los Tribunales Ordinarios de Justicia, sin perjuicio de la responsabilidad derivada de la rendición de cuentas a que pudieren encontrarse afectos, conforme a lo dispuesto en los artículos 85 y siguientes de la ley 10.336. Además, de todas formas están sujetos a las normas que consagran los principios de probidad administrativa, dado su carácter de servidores estatales, de manera que les es aplicable el Título III, De La Probidad administrativa, de la Ley 18.575.
- También la Dirección del Trabajo ha establecido que, no puede iniciarse sumario administrativo en contra de un trabajador contratado a honorarios en el sistema de salud primaria municipal, porque en esa condición no tiene la calidad de funcionario que se requiere para que se pueda establecer la responsabilidad administrativa.
- Ahora bien, sí se les aplica lo de la probidad administrativa y, en ese caso, nos queda preguntarnos cuál es el procedimiento aplicable para perseguir la responsabilidad en ese aspecto, habida consideración de que no les son aplicables las normas del Estatuto respectivo. En tal sentido, debe aplicarse lo previsto en el párrafo 4° del Título III de la ley 18.575, sobre responsabilidad y sanciones. De todas formas, veremos este procedimiento más adelante.

SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **II) Empleos transitorios:**
- **3. Becarios:**
 - Por su parte, se hace presente que el médico becario, al no estar regido por el Estatuto Administrativo, ni la ley 15.076, tampoco es sometido a calificación en tratamiento. Lo mismo ha de predicarse respecto de los servidores a honorarios y sujetos a las reglas del Código del Trabajo (salvo pacto en contrario).
 - De conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 507, de 1990, que establece el Reglamento de Becarios de la ley N° 15.076, en el Sistema Nacional de Servicios de Salud, se establece que el becario es el profesional que goza de una beca de especialización o perfeccionamiento, en cumplimiento del programa respectivo, en algún establecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud de las Universidades.
 - Por su parte, se indica en la misma disposición que la beca no constituye cargo o empleo, por lo cual, no son aplicables a los becarios las disposiciones de la ley N° 18.834 de 1989, las contenidas en la ley N° 15.076, salvo en su artículo 43, y las que expresamente se señalan en este reglamento.
 - Como consecuencia de ello, estos profesionales sólo se registrarán por las normas de su propio Estatuto de Becarios y estarán sujetos a los Reglamentos Internos propios de los respectivos Centros formadores.

SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **II) Empleos transitorios:**
- **4 EL AGENTE PÚBLICO:** La ley de Presupuestos contempla en glosa una modalidad de contratación de honorarios con características propias (independiente de las normas sobre contratación a honorarios que se contempla en el Estatuto Administrativo), que permite contratar, sobre dicha base, a personas con el carácter de agentes públicos. Estas personas, deben ser consideradas—ha señalado la Contraloría General de la República—como funcionarios públicos, fundamentalmente, para efectos de la responsabilidad administrativa, quienes, a lo referente a sus derechos y obligaciones, se encuentran sometidos, además, al contrato que han suscrito con la administración.

SUJETOS AFECTOS A RESPONSABILIDAD:

- **III) Empleos estables o transitorios:**
- **EL CONTRATADO POR LAS NORMAS DEL CT:** En este punto, nos remitimos al capítulo respectivo de este Manual referido a esta clase de trabajadores. Lo que nos importa en este capítulo, es el hecho de que se ha determinado por la jurisprudencia administrativa, que los empleados que prestan sus servicios en algún órgano de la Administración del Estado, bajo esta modalidad, son considerados como funcionarios públicos, razón por la cual, son sujetos de responsabilidad administrativa.
- En tal sentido, lo que varía respecto de éstos, son las sanciones que pueden serles aplicadas, a saber, terminación de sus contratos de trabajo, por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, que deberán establecerse mediante una breve investigación y, respecto de aquellas sanciones que no revisten gravedad, sólo podrá sancionárseles con alguna de las medidas disciplinarias contempladas en el numeral 10 del artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, amonestación verbal o escrita y multa de hasta 25 por ciento de la remuneración diaria, en la medida que estén contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del respectivo Servicio. De esa manera, si la institución respectiva no cuenta con el Reglamento Interno, no podrá aplicarse otra medida sancionatoria que no sea el término del contrato de trabajo o sobreseer.

¿Cuáles son los principios que informan la actuación funcionaria?

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

Los funcionarios públicos deben actuar conforme a los principios que establece la Constitución Política, que en síntesis se resumen en: juridicidad de su actuación, responsabilidad, probidad , transparencia y publicidad entre otros.

El Principio de Juridicidad

- El principio de juridicidad se formula desde la Constitución Política de la República (CPR), artículo 6, como el deber de “sometimiento a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella”, comprometiendo a todo el que ejerce la función pública con la tarea de “garantizar el orden institucional de la República”.
- Muy ligado al fortalecimiento del Estado democrático, el principio de juridicidad asegura la limitación del poder a través de su sujeción al Ordenamiento jurídico presidido por la Constitución, lo que constituye la fórmula de ejercicio del poder expresada en la frase liberal “el gobierno de las leyes no de los hombres”. Los funcionarios públicos son quienes realizan la actividad jurídica y material por la cual el Estado cumple su finalidad de servicialidad a la PERSONA, valor supremo del Ordenamiento jurídico, basamento y justificativo de la existencia del Estado. El Estado necesita de estos agentes para lograr el fin para el cual se lo ha constituido: la materialización del bien común, pero esta actividad no puede ejecutarse de cualquier modo sino dentro de los marcos que señala el Derecho a través de sus normas constitucionales, legales y reglamentarias.

El Principio de Legalidad

- El principio de legalidad para los funcionarios significa, que éstos no tienen poderes naturales sino que sólo actúan legítimamente si enlazan su acción con arreglo a lo que dispone el Ordenamiento jurídico-administrativo, pues su actividad debe estar sujeta a las normas, so pena de sanciones. De este modo, el Derecho se convierte en un parámetro permanente de toda la acción administrativa y se respeta la supremacía constitucional que exige que nada pueda hacerse en la Administración al margen del Derecho, no hay espacios exentos al Derecho en la acción administrativa, aunque, eso sí, la clase y medida de la vinculación jurídica pueda ser tanto particular como general, o bien reglada o discrecional, como también acostumbra caracterizársela.

El Principio de Legalidad

- La Carta Fundamental, en sus artículos 6, 7 y 88, entiende la legalidad como sujeción al orden jurídico normativo, constitucional, legal y reglamentario, autorizando al legislador orgánico constitucional de la Ley N° 18.575 a caracterizar esta sumisión como observancia del "ordenamiento jurídico".

El Principio de Responsabilidad

- El principio de responsabilidad es la consecuencia del sometimiento al Derecho de toda la actuación administrativa, no existiendo espacios de poder exentos a esta vinculación. En consecuencia, la infracción del Ordenamiento jurídico conlleva -por mandato constitucional contenido en los incisos finales de los artículos 6, 7 y 38 CPR-, la responsabilidad del funcionario que la hubiere cometido y eventualmente, la imposición de sanciones. La Institución de la responsabilidad hace efectivo la sujeción al Derecho de quienes desempeñan una función pública, quienes deben responder por su mal hacer o su incorrecto ejercicio. En este punto nos referiremos particularmente a la responsabilidad personal de quienes ejercen una función pública, omitiendo referirnos a la responsabilidad institucional.

El Principio de Responsabilidad

- Clasificación de los Tipos de Responsabilidad
- a) Responsabilidad Política: Es aquella que por mandato de la Constitución afecta a ciertas autoridades y funcionarios superiores del Estado previstos en el artículo 52 n°2 CPR. Se hace efectiva a través de la acusación en juicio político, cuando a dichas autoridades les sean imputables los actos u omisiones que respectivamente, se contemplan en la citada disposición constitucional.
- b) Responsabilidad Penal : Surge cuando un funcionario o autoridad pública, en el marco del cumplimiento de sus funciones, realiza actos u omisiones que son constitutivos de delitos, vr.gr. fraude, malversación, cohecho, tráfico de influencias, etc., conductas que están tipificadas como delitos especiales propios de la función pública. Estas contravenciones se castigan por los tribunales penales ordinarios con la privación de bienes jurídicos comprendidos en lo que se denomina pena.
- c) Responsabilidad Civil : La responsabilidad civil consiste en la obligación jurídica de reparar los daños causados en el patrimonio del Estado o de los particulares por acciones u omisiones dolosas o culposas y que son susceptibles de ser evaluados. La vía especial para hacerla efectiva es a través del juicio de cuentas ante la jurisdicción de Cuentas, en su defecto ante los tribunales ordinarios de justicia. d) Responsabilidad Disciplinaria o Administrativa.

Responsabilidad Administrativa

- Finalmente, la responsabilidad administrativa es aquella en que incurren las personas que despliegan sus actividades en un órgano de la Administración del Estado, incumpliendo bien sea una obligación o infringiendo una prohibición propias de su cargo o función, en cuya consecuencia se impone una medida disciplinaria. En síntesis, se caracteriza por lo siguiente: a) su requerimiento constituye siempre el ejercicio de una potestad reglada; b) es independiente de otras responsabilidades (política, civil o penal); y c) se requiere que sea establecida a través de un procedimiento disciplinario.

El Principio de Probidad

- El principio de probidad, al igual que los principios de transparencia y publicidad, fue incorporado en el artículo 8 de la Constitución Política en el 2005, conformando los pilares que se constituyen como bases de la institucionalidad, en particular desempeñando la función de directrices obligatorias del ejercicio de toda función pública.
- El principio de probidad administrativa es definido por nuestra legislación declarando que “consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general por sobre el interés particular” (artículo 52 inciso 2° Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado [LOCBGAE]). En concordancia con esta prescripción el artículo 61 letra g) del Estatuto Administrativo determina que “los funcionarios públicos deben dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa” y en el mismo sentido se pronuncia el Estatuto de Funcionarios Municipales en su artículo 58 letra g) de la ley 18.883.

El Principio de Probidad

- Los elementos de la probidad administrativa como los siguientes:
- a) conducta funcionaria intachable y desempeño honesto y leal (elemento ético); b) la función o cargo (vinculación orgánica); y c) preeminencia del interés general sobre el particular (ordenación de valores).
- La conducta funcionaria intachable constituye el componente ético, comprende tanto el comportamiento moral o social del funcionario, como la integridad, imparcialidad, transparencia, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las obligaciones y deberes propios y anexos a los cargos o funciones públicas que tuviere asignados.
- El deber de actuar con probidad se extiende a las actuaciones desarrolladas fuera del ejercicio de la función o cargo, cuando ellas puedan comprometer la imagen o la gestión del órgano público, de ahí que ello enlaza con el Estatuto Administrativo en su artículo 61 letras i) y m) que obligan a:
- “i) observar una vida social acorde con la dignidad del cargo” y m) justificar ante el superior jerárquico los cargos que se le formulen con publicidad”.
- De acuerdo al Órgano Contralor la norma estatutaria garantiza la garantía constitucional de igualdad ante la ley, obligando al empleado a “comportarse con dignidad en el desempeño de su cargo”, lo que equivale, esencial y fundamentalmente, a respetar y obedecer los mandatos de las leyes. De ahí proviene la norma sobre responsabilidad que consagra el inciso 2º del artículo 119 del Estatuto Administrativo”. (Dictamen Nº 28.268 de 1966).
- De acuerdo al artículo 3º del Estatuto Administrativo, cargo es aquel que se contempla en calidad permanente o transitoria, de planta o a contrata en los servicios de la Administración del Estado señalados en su artículo 1º.
- “Cargo público es el que se contempla en las plantas o empleos a contrata en las instituciones del artículo 1º (Estatuto Administrativo), a través del cual se realiza una función administrativa” Dictamen Nº 11.311 de 1997.

El Principio de Probidad

- El elemento preeminencia del interés general sobre el particular nos remite a las exigencias básicas que identifica el legislador en el artículo 53 LOCBGAE respecto todo aquel que ejerza una función pública:
 - a) el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control como coadyuvantes a la concreción de una gestión eficiente y eficaz, en el marco del ordenamiento jurídico;
 - b) la rectitud y corrección del ejercicio del poder público;
 - c) la razonabilidad e imparcialidad de las decisiones; d) la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; e) la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos f) la expedición en el cumplimiento de las funciones legales; y g) el acceso ciudadano a la información administrativa.

El Principio de Probidad

- Del mismo modo, “las actuaciones de un funcionario que puedan implicar una vulneración grave del referido principio de probidad, no están limitadas por las causales señaladas en el inciso segundo del artículo 125 de la citada ley N° 18.834, ni por las enumeradas en el artículo 62 de la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado” (Dictamen N° 42.592 de 2011).
- Respecto de las Obligaciones Funcionarias, habría que distinguir en las establecidas de forma universal para todos los servidores públicos de aquellas que la ley estatutaria identifica como propias de aquellos funcionarios que desempeñan un grado de autoridad o jefatura. Esquemáticamente pueden sintetizarse en los gráficos 1 y 2.
- Por otra parte, los imperativos legales enunciados en forma de prohibiciones de actuación cuya infracción es susceptible de sanción están contenidos en la norma estatutaria y en algunas leyes especiales, pero también se pueden construir a partir de la tipificación de figuras delictivas propias de la función pública contenidos en el Título V del Libro II del Código Penal (artículos 220 a 260).

Los Principios de Transparencia y Publicidad

- La Constitución Política, en su artículo 8, declara como regla general la publicidad de los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como de sus fundamentos y los procedimientos que utilicen, salvo excepción debidamente establecida por ley de quórum calificado, fundada en algunas de las causales que la Norma Fundamental taxativamente ha indicado.
- Este precepto constitucional que impone una obligación a los organismos públicos, permite construir el derecho de acceso a la información pública, sobre el cual el Tribunal Constitucional ha enfatizado que no cabe duda alguna sobre su existencia ni en la doctrina de los iuspublicistas y tampoco en la jurisprudencia (Rol N° 634 de 2006, considerando noveno).
- La transparencia en la función pública es directa exigencia del régimen democrático que la Constitución consagra. Es una norma implícita que fortalece la democracia, promoviendo el ejercicio de otros derechos, en especial, el de participación ciudadana con mejor calidad, favoreciendo asimismo un mayor control social sobre las actuaciones del poder público. La transparencia complementa los mecanismos de control y fiscalización a los que están sometidos los órganos de la Administración del Estado. De este modo, se constituye en el instrumento más eficaz para la lucha contra la corrupción, uno de los mayores obstáculos para la construcción de una sociedad desarrollada y justa.
- Por su parte la LOCBGAE, en su artículo 13, señala que “la función pública se ejercerá con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella”.

¿Principios que Rigen la Responsabilidad Administrativa?

- Los actos sancionadores suponen una medida coercitiva y están sujetos a los siguientes principios:
- 1. Principio de legalidad de las sanciones:

Con este principio se alude a que el poder disciplinario no opera ilimitada ni indeterminadamente, sino que se ejercita con un elenco preciso de sanciones fijadas por el legislador que se aplicarán según sea la gravedad de la falta disciplinaria, “de acuerdo con el principio de legalidad, la enumeración de medidas disciplinarias que contempla el Estatuto Administrativo debe respetarse en forma estricta, pues esa enumeración es de carácter taxativo, las que deberán respetarse en forma estricta” (Dictámenes Nº 27.229 de 1983, 26.518 de 1970 y 30.733 de 2000).

Asimismo, este principio garantiza la reserva de ley que existe en esta materia, pues “no puede configurarse medida disciplinaria por vía reglamentaria” (Dictamen Nº 41.294 de 1962). En suma, sólo el legislador puede establecer una medida disciplinaria y la autoridad sólo puede imponer una sanción legalmente establecida, “todo decreto o resolución que aplica una medida disciplinaria debe indicar la fuente legal en que se basa” (Dictamen Nº 27.925 de 1964).

De este modo, el artículo 121 limita las medidas disciplinarias a las siguientes listadas con criterio de menor a mayor gravedad: a) Censura; b) Multa; c) Suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses; y d) Destitución.

¿Principios que Rigen la Responsabilidad Administrativa?

El principio de legalidad también nos indica que la sanción disciplinaria se rige por la ley vigente el día en que se dicta el respectivo decreto o resolución que impone la medida sancionadora, así “en materia de sanciones administrativas... rige el principio de irretroactividad de la ley de los artículos 19 n° 3 inciso 7° de la Constitución y 18 del Código Penal, acorde al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que ésta favorezca al afectado” (Dictamen N° 38.075 de 2002).

Finalmente, la garantía de este principio, en el ámbito administrativo, se hace efectiva a través del trámite de toma de razón de los procedimientos disciplinarios afinados, pues el acto formal sancionador emitido luego de notificadas las medidas y resueltos los recursos que procedan, está sujeto a este trámite ante la Contraloría General, por cuanto el control previo de legalidad “tiene por fin precisamente verificar si en ellos se ha respetado la ley estatutaria y cumplido las reglas de procedimiento correspondientes” (Dictamen N° 16.893 de 1990). Constituyendo de este modo “la toma de razón el último trámite del proceso disciplinario y deja a firme el castigo impuesto al funcionario (Dictamen N° 17.105 de 1990).

¿Principios que Rigen la Responsabilidad Administrativa?

- 2. Principio del Debido Proceso o del Debido Juzgamiento: De acuerdo con este principio, la aplicación de una medida disciplinaria exige por parte de la autoridad sancionadora tramitar un procedimiento que garantice la racionalidad y justicia de lo actuado (inciso 2º, artículo 18 LOCBGAE), respetando el principio de igualdad en dignidad y derechos de la persona que garantiza la Constitución Política, en virtud de lo cual “la autoridad administrativa, en el ejercicio de sus facultades, no puede efectuar discriminaciones o distinciones arbitrarias, esto es aquellas que no tengan fundamento jurídico o carecen de una motivación o fundamento racional” (Dictamen 37191 de 2000).

Como ha reiterado el Órgano Contralor: “El ejercicio de los poderes sancionadores que posee el titular de un órgano administrador debe conformarse a un procedimiento que reúna las ritualidades mínimas de los procesos, tales como oír al inculpado, ponderar los hechos y resolver conforme a derecho y al mérito de autos. Estas ritualidades mínimas que garantizan el legítimo proceso, emanan de la Constitución Política del Estado y se aplican a todo acto de naturaleza punitiva, aun cuando éste no tenga consultada específicamente una regulación o procedimiento propios” (Dictamen N° 56.160 de 1969).

En consecuencia, la autoridad sancionadora debe sujetarse a un procedimiento bien sea investigación sumaria o sumario administrativo, acorde con la gravedad de la presunta infracción, estos dos procedimientos constituyen los medios idóneos para hacer efectiva la responsabilidad administrativa del empleado infractor. La infracción a los deberes y obligaciones que fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, deberá ser acreditada mediante un procedimiento disciplinario regulado, “las normas – (dijeron los dictámenes N° 7.034 de 1996 y 7.291 de 2002)- que regulan la tramitación de los procedimientos disciplinarios en el Estatuto Administrativo consultan todos los elementos necesarios para configurar un debido proceso y asegurar la debida defensa de los inculpados”.

El debido proceso lo que busca garantizar en definitiva, es que la autoridad juzgue con imparcialidad, objetividad y razonabilidad la actuación que se reprocha, de modo que adopte una decisión debidamente fundamentada.

Derechos y Garantías del Debido Proceso en materia Disciplinaria

- Complementando lo anterior, el principio del debido proceso que atiende a garantizar un correcto juzgamiento involucra una serie de derechos y garantías para el funcionario imputado:
 - a. El derecho a la Debida Defensa: que exige ciertas reglas procedimentales que garanticen la defensa de la persona a quien se imputa una infracción susceptible de conllevar la aplicación de una medida disciplinaria. En consecuencia, el funcionario tiene derecho a:
 - i. La asistencia jurídica de un profesional abogado, el que puede acompañarle al momento de rendir declaración (Dictámen N° 24733 de 2011);
 - ii. Que se le notifiquen debidamente los cargos, las comparecencias personales, la aplicación de la medida disciplinaria inicial y de la medida disciplinaria terminal –luego de resueltos los recursos de reposición y jerárquico que en su caso correspondan (inciso 4º, artículo 140º Estatuto Administrativo). Las notificaciones respectivas deben hacerse con arreglo al artículo 131 del Estatuto Administrativo;
 - iii. Conocer el expediente y obtener copia de los documentos que rolan en los autos, desde el momento en que le han sido notificados los cargos;
 - iv. Formular alegaciones y aportar documentos que deberán ser tomados en cuenta por el investigador o fiscal al momento de redactar su informe o vista a la autoridad,
 - v. No ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos (inciso 3º, artículo 140º Estatuto Administrativo). “La formulación de los cargos es un trámite obligatorio en el sumario administrativo cuando a juicio del Fiscal instructor, le asiste responsabilidad a algún funcionario por los hechos investigados, pero si ello no ocurre, se priva a los procesados de la posibilidad de defenderse adecuadamente de las acusaciones que pudieran desprenderse de las investigaciones” (Dictamen N° 2.181 de 1983).
 - vi. A ser informado de los recursos que procedan contra la decisión que impone la medida disciplinaria, pues como señala el Organismo Fiscalizador “De acuerdo con el ordenamiento jurídico debe encontrarse reglamentada la procedencia de la sanción y el sistema para su aplicación y reclamo por el afectado” (Dictamen N° 57.873 de 1975).

Derechos y Garantías del Debido Proceso en materia Disciplinaria

- 3. El principio de Proporcionalidad de la Sanción: Busca que la medida aplicada por la autoridad administrativa guarde relación y se ajuste a los hechos imputados y acreditados en el procedimiento disciplinario. La adecuación se logra mediante una idónea ponderación de la gravedad de la falta cometida y las circunstancias agravantes y atenuantes concurrentes, todo lo cual, permite arribar a una decisión equilibrada y justa fundada en el mérito del proceso, pues “la potestad disciplinaria de que se encuentra investida la autoridad administrativa debe ser ejercida sobre la base de criterios de racionalidad, lo cual supone, básicamente, que la sanción impuesta sea proporcional a la gravedad de la falta que se ha imputado” (Dictámenes 29.869 de 1997 y 13.338 de 2000). Además, el inciso 2º del artículo 121 del Estatuto Administrativo, dispone que “Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes”.
- Ello, sin perjuicio del deber de la autoridad de aplicar una sanción disciplinaria determinada en los casos que el legislador haya establecido una correspondencia entre la infracción cometida y la medida sancionadora aplicable. Tales son los casos señalados en los artículos 72º, inciso 4º, y 125, inciso 2º.

Derechos y Garantías del Debido Proceso en materia Disciplinaria

- b. La Garantía de Imparcialidad y Objetividad (artículo 62 nº 6, inciso segundo LOCBGAE). Con ello se busca prevenir la ocurrencia de cualquier circunstancia que afecte el correcto discernimiento en la adopción de decisiones que tendrán lugar en la tramitación y finalización del procedimiento disciplinario. Así, el funcionario imputado debe contar con la garantía de imparcialidad tanto del órgano instructor como del órgano sancionador y la objetividad del procedimiento. Con ello, lo que se persigue es garantizar que la decisión del órgano administrativo sancionador se apoye no sólo en la autoridad formal sino en razones adoptadas, dentro del marco del ordenamiento jurídico, con transparente justificación. Entendiéndose, la imparcialidad como la define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esto es, como la “falta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de personas o cosas, que permite juzgar o proceder con rectitud”.
- c. La Garantía de Instancias Diferenciadas: Como consecuencia de las exigencias de imparcialidad y objetividad, en procedimientos administrativos como el disciplinario que contemplan la revisión de un superior jerárquico, se exige que estas etapas estén a cargo de personas diferenciadas, de manera de proteger los derechos de las personas frente al Estado. Así, el funcionario que haya estado a cargo de la primera etapa (de investigación o resolución) quedará inhabilitado para actuar en la etapa resolutoria o recursiva, pues “este principio quedaría sin aplicación y vulnerado si un funcionario en ejercicio de sus atribuciones que le son propias ha intervenido en una primera etapa de un proceso administrativo resolviendo el asunto y, con posterioridad, asume las funciones de jefe superior de servicio, por la vía de la subrogación, y en esta calidad, el conocimiento de un recurso de alzada que impugna lo por él mismo resuelto” (Dictamen Nº 43.113 de 2004).

Derechos y Garantías del Debido Proceso en materia Disciplinaria

- 4. Principio Pro Reo: La jurisprudencia administrativa ha establecido que este principio que rige en materia penal opera igualmente en el campo disciplinario. Así, “En virtud del principio de la irretroactividad de las normas legales y muy especialmente de las sancionadoras, deberán imponerse al infractor aquellas medidas disciplinarias que se encontraban establecidas al momento de cometerse la falta investigada, a menos que ésta eventualmente, tuviere asignada una sanción menor en una nueva legislación, en cuyo caso, y salvo texto expreso en contrario, corresponderá aplicar precisamente esta última medida” (Dictámenes N° 45.905 de 1976; 33.127 de 1982; 20.991 de 1984 y 20.991 de 2000).

Derechos y Garantías del Debido Proceso en materia Disciplinaria

- 5.- Principio de Universalidad: Significa que todo funcionario está afecto a responsabilidad como consecuencia del ejercicio de sus funciones. En otras palabras en un régimen de Estado de Derecho no hay personas administrativamente irresponsables al servicio del Estado. Constituyen excepciones las diversas situaciones analizadas por la jurisprudencia administrativa, que pueden conducir a la inimputabilidad (Dictámenes N° 3.631 de 1991; 1.669 de 1992; y 26.576 de 1992).

Derechos y Garantías del Debido Proceso en materia Disciplinaria

- 6. Principio de Independencia de Sanciones: El artículo 120 del Estatuto Administrativo consagra la independencia de la responsabilidad administrativa respecto de la civil y penal, fundado en que “el proceso criminal y el sumario administrativo persiguen finalidades diversas, y por lo tanto son procedimientos independientes cuyos resultados no tienen que ser similares” (Dictamen N° 24.100 de 1962). En consecuencia, “no existe, pues, impedimento legal alguno para sancionar disciplinariamente a un empleado, no obstante haber sido condenado, absuelto o sobreseído definitivamente por la justicia ordinaria por los mismos hechos materia del sumario, si en éste se han acreditado, además, otras conductas constitutivas de faltas administrativas (Dictamen N° 4.005 de 1990).
- No procede abstenerse de perseguir la responsabilidad administrativa, en la eventualidad que exista un proceso penal, pues el pronunciamiento en dicha sede no afecta las atribuciones del Órgano de Control que están establecidas en la Constitución y las leyes: “ello, porque si bien conforme al art. 6 de ley 10336, el ente fiscalizador no puede intervenir ni informar en asuntos sometidos a los tribunales de justicia, lo que conduciría a la abstención de este organismo de control frente a la incompetencia sobreviniente que le afectaría al deducirse una acción judicial, no es menos cierto que sostener tal criterio afectaría las facultades que, acorde la Constitución y la ley, le asisten respecto de las municipalidades y avalaría el incumplimiento de los dictámenes que emite en el ejercicio de tales atribuciones, por parte de servicios fiscalizados” (Dictamen N° 23.688 de 2011).

Derechos y Garantías del Debido Proceso en materia Disciplinaria

- 7. Principio de Inexcusabilidad: La ignorancia de la ley no es una justificación aceptable, pues “De acuerdo con el artículo 8 del C.C. la ley se presume conocida de todos desde el día de su publicación. No cabe aceptar como excusa modificatoria de la responsabilidad de un funcionario el argumento hecho valer por el inculpado de que desconocía las normas vigentes en la materia” (Dictamen N° 20.184 de 1993).

¿Cuáles son los deberes Funcionarios?

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

1

Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio sobre las normas sobre delegación.

2

Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mayor prestación de los servicios que a ésta le corresponden.

3

Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico.

4

Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia contribuyendo materializar los objetivos de la institución.

5

Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente.

6

Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico.

¿Cuáles son los deberes Funcionarios?

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

7

Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado.

8

Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales.

9

Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo.

10

Rendir fianza, administración y custodia de fondos públicos.

11

Proporcionar con fidelidad, precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia , cuando ella sea de interés para la administración, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos.

12

Denunciar los crímenes o simples delitos o actos contrario a la probidad.

13

Justificarse ante el Superior Jerárquico.

- En consecuencia, es a partir de los imperativos legales que se debe construir el tipo del ilícito administrativo, traduciéndolo a una norma prohibitiva en la cual se pueda razonablemente encuadrar la conducta que se estima infraccional. “El principio de tipicidad en materia de responsabilidad, dijo el Dictamen N°8.281 de 2001, no se halla consagrado de manera general, sino excepcionalmente, pues no existe una descripción detallada de ilícitos administrativos. Confirma lo anterior, la circunstancia de que las leyes 18.575 y 18.834 no establecen como fundamento de la responsabilidad administrativa la comisión de una conducta descrita en la ley y la propia naturaleza de dicha responsabilidad, que no es sino una emanación de su correlativa potestad disciplinaria, la cual persigue la mantención y apego estricto a los deberes, prohibiciones y obligaciones que gobiernan la función pública.”
- Por consiguiente, la tipificación del ilícito administrativo, por la variedad de formas y complejidad que reviste la actuación administrativa, se realiza de forma abierta y con amplitud, utilizando referencias genéricas, con insuficiente precisión, como aquellas que están referidas a la indignidad moral del funcionario. Así, “el estatuto administrativo no describe tipos penales, -lo advierte la Contraloría General- ni asigna sanciones a cada infracción cometida por funcionarios públicos, sino que señala un conjunto de obligaciones que éstos deben cumplir tanto dentro como fuera de la institución” (Dictamen N° 3.838 de 1997).
- Nuestro ordenamiento, salvo escasas excepciones, ha establecido la gravedad de una conducta y precisado la clase de sanción a imponer. Esto sólo lo ha efectuado para el caso de la máxima medida disciplinaria, en cuyo caso la autoridad no puede sino aplicar la medida de destitución “excepcionalmente, el artículo 125 (del Estatuto Administrativo) describe conductas que necesariamente deben sancionarse con la destitución y quien incurre en ellas, no puede, por la entidad de las mismas, continuar vinculado al servicio” (Dictamen N° 3.838 de 1997).

¿Cómo se determina la Responsabilidad Administrativa?

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

INVESTIGACIÓN SUMARIA
ARTÍCULO 126 DFL N° 29

SUMARIO ADMINISTRATIVO
ARTÍCULO 129 DFL N° 29

¿Cómo determinar si procede un sumario o una Investigación Sumaria?

- 1.- Atender a la trascendencia de la infracción y las sanciones: La investigación sumaria busca investigar infracciones menores (Dictamen N° | 76.885 de 2011), por lo que no es posible aplicar la medida de destitución en dichos procedimientos.
- 2.- Atender si participa o no un actuario: en los sumarios es obligatorio la participación de un actuario que haga las veces de ministro de fe.
- 3.- Escrituración: El sumario es un procedimiento formal y escrito a diferencia de la investigación sumaria que no requiere tanta formalidad.

Elementos comunes del Sumario y la investigación sumaria

- Instalación o Constitución de la Fiscalía: La potestad disciplinaria reside en la autoridad competente (Jefe Superior de la Institución; Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados).
- El sumario o la Investigación sumaria están a cargo del Fiscal o Investigador respectivamente; quien debe tener igual o superior grado que los inculpados y deben ser siempre funcionarios. (Principio de imparcialidad).
- La designación de un Fiscal o Investigador configura un cometido funcionario cuya observancia es obligatoria. (no efectuar su labor afecta el principio de probidad) Dictamen N° 46540/2003. Dicha designación debe ser notificada.

Elementos comunes del Sumario y la investigación sumaria

- El expediente se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencia a medida que se vayan sucediendo. (Si esto no ocurre no se afecta la legalidad de la resolución que aplica medida disciplinaria cuando incida en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario. Dictamen N° 4173 de 2012.
- Son trámites esenciales aquellos que tienen una influencia decisiva en el resultado del sumario y cuya omisión priva al afectado de su derecho a defensa y son (entre otros) : la notificación de cargos; la notificación de resolución que aplica una medida disciplinaria; la citación a declarar por parte del inculpado.
- El cómputo de plazos serán de días hábiles. (no se contabilizan los días sábados, domingos ni festivos).
- No está obligada la autoridad, a acumular los procesos sumariales, ni aún cuando exista identidad de hechos (Dictamen N° 10.817 de 1981).

Elementos comunes del Sumario y la investigación sumaria

- Las causales de impugnancia o recusación deben ser formuladas dentro del segundo día de su primera declaración por parte del inculpado.
- Las causales son: (taxativas)
 - A) Tener el Fiscal o actuario un interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.
 - B) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados.
 - C) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y afinidad hasta el segundo con alguno de los inculpados.
- Este incidente de recusación puede ser promovido tanto por el inculpado como por el propio Fiscal o Investigador. Lo que será resuelto por la autoridad que ordenó la investigación en el plazo de 2 días.

Elementos comunes del Sumario y la investigación sumaria

- Etapas de ambos procedimientos:
- 1° Instalación del Investigador o Fiscal.
- 2° Etapa Indagatoria.
- 3° Etapa Acusatoria.
- 4° Etapa de Defensa.
- 5° Información a la Autoridad Superior.
- 6° Etapa Resolutiva
- 7° Etapa de Impugnación
- 8° Etapa de Ejecución.

Elementos comunes del Sumario y la investigación sumaria

- Etapa de impugnación: En ambos procedimientos proceden los recursos de reposición y apelación en subsidio. (cuando corresponda). El plazo es de 5 días en los sumarios y 2 en las investigaciones sumarias.
- La apelación solo procede cuando exista un superior jerárquico, así lo dispone Dictamen N° 38.215 de 2001, por lo que no procede en los Servicios Descentralizados (a menos que no lo haya dictado la autoridad máxima de dicho servicio) y las dictadas por los respectivos alcaldes de las distintas municipalidades.

Investigación Sumaria

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

**INVESTIGACIÓN
SUMARIA**

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

- **DEBE SER ORDENADA POR EL JEFE SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN MEDIANTE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA.**
- **OBJETIVOS:**
 - Verificar la existencia de los hechos.
 - Obtener la individualización de los responsables.
 - Determinar la participación de dichos responsables en los hechos.
- **EL JEFE DE SERVICIO DEBERÁ DESIGNAR AL INVESTIGADOR.**
- **EL PROCEDIMIENTO SERÁ FUNDAMENTALMENTE VERBAL.**

INSTRUCCIÓN DEL SUMARIO

- Debe ser ordenada por el jefe superior de la institución mediante resolución administrativa.

**RESOLUCIÓN DE LA AUTORIDAD QUE
INSTRUYÓ EL SUMARIO**

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

**SANCIONES
ADMINISTRATIVAS**

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

¿Cuáles son las Sanciones Administrativas?

CENSURA

- Reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

MULTA

- Privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta.

SUSPENSIÓN

- La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

DESTITUCIÓN

- La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.

¿Cómo se extingue la responsabilidad Administrativa?

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

DEBERES
FUNCIONARIOS

SUMARIOS E
INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN
SUMARIA

SUMARIO
ADMINISTRATIVO

SANCIONES
ADMINISTRATIVAS

RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA

**MUERTE DEL
FUNCIONARIO**

**CESE DE
FUNCIONES**

**CUMPLIMIENTO DE
LA SANCIÓN**

PRESCRIPCIÓN

Análisis de Jurisprudencia actual en Materia de Responsabilidad Administrativa.

- En ésta sección analizaremos la Jurisprudencia respecto a los siguientes casos:
- 1° Reformatio in Pejus o reforma en perjuicio.
- 2° La Prescripción de la acción disciplinaria.
- 3° El principio de legalidad y su regulación mediante reglamentos.

Reformatio in pejus

- En materia sancionatoria administrativa siempre ha existido el análisis respecto a la conveniencia de efectuar, mediante la interposición de los recursos de reposición y apelación (subsidiaria), frente a sanciones dictaminadas por la autoridad, atendida la posibilidad de que el superior o la misma autoridad resuelva aumentar la sanción administrativa.
- La propia jurisprudencia administrativa en su Dictamen N° 56.015 del año 2010, que “el régimen de apelación de una resolución sancionatoria en un sumario administrativo que regula el artículo 142, de la Ley N° 18.834, sobre estatuto Administrativo, contempla el principio de reforma en perjuicio o reformatio in pejus, conforme al cual al conocer de una impugnación presentada en contra de una medida disciplinaria, la superioridad puede acoger la impugnación o resolver la aplicación de una medida distinta, de lo que se debe colegir que en esa instancia se puede absolver, disminuir o mantener la sanción, como también elevarla, haciéndola más perjudicial para el afectado”.

Reformatio in pejus

- Dicho criterio no ha sido modificado por Contraloría hasta la fecha, en atención exclusiva al principio de legalidad y el tenor literal del artículo 42 de la ley 18.834.
- Pero la Corte Suprema en fallo de marzo de éste año se pronuncia al respecto dando relevancia a lo requerido o solicitado en el recurso, por tal razón debe señalarse tanto en la reposición y en la apelación explícitamente la solicitud de que la pena impuesta sea rebajada.

Reformatio in pejus: Criterio de la Corte Suprema.

- En un fallo reciente de la Corte Suprema Rol 23.098-2019 de fecha 26 de marzo de 2020, se pronuncia sobre éste elemento estableciendo lo siguiente”:
- “Décimo quinto: Que, dentro del proceso lógico que debe realizar la Administración una vez incoado el reclamo por el culpable de una infracción administrativa, es indudable que la determinación de la competencia otorgada a la Superintendencia de Educación para el conocimiento del asunto, se encuentra restringida en su pronunciamiento a lo planteado por la reclamante en su respectivo reclamo, lo que significa que puede conocer de todo aquello que es solicitado en el recurso, sin que pueda, en consecuencia, reformar la sentencia en perjuicio de una parte si ello no ha sido pedido en el arbitrio de alguna de las partes, principio conocido como prohibición de la “reformatio in pejus”. Así pues, la autoridad sancionatoria debe cumplir el fin por el cual se tramitan los procedimientos administrativos, que no es otro que el de investigar y constatar la existencia de incumplimientos a la normativa educacional que puedan incluso dar origen a sanciones administrativas; sin embargo no resulta plausible que la Superintendencia pueda cambiar la decisión de la autoridad regional en detrimento del que la impugnó, tanto más cuanto que el ejercicio de las potestades de la Superintendencia de Educación dentro del procedimiento sancionador, surgen en este caso a solicitud del infractor con motivo de las sanciones aplicadas en su contra por la autoridad regional, razón por la cual la resolución de la Superintendencia, debe ajustarse a las peticiones formuladas por el afectado con la sanción administrativa”.

Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

- Como se expuso anteriormente existen 4 casos en que se extingue la responsabilidad administrativa:
 - A) Por muerte del funcionario: Art. 157 letra a Ley 18.834. Al respecto Contraloría en su Dictamen N° 27.782 de 1992 sostiene que con el deceso de un empleado se extinguió su responsabilidad por ser eminentemente personal.
 - B) Por cese de funciones: Solo es posible perseguir la responsabilidad administrativa si el servidor se encontrare activo. Para esto hay que tener presente que el artículo 147 del Estatuto Administrativo, cuyo inciso final previene que si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el sumario determine. (artículo 157 letra b Ley 18.834).

Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

- La jurisprudencia Contralora se ha pronunciado respecto al caso en que el funcionario se desvincule del servicio Público y luego se reincorpora a la Administración:
 - A) Se desvincula con anterioridad al inicio del proceso y se reincorpora a la Administración, con solución de continuidad: No corresponde instruir proceso disciplinario alguno y de haberse iniciado debe disponerse el sobreseimiento. Dictamen N° 2023 de 2003. (opera la extinción de la responsabilidad por el cese de las funciones).
 - B) Se desvincula con posterioridad al inicio del proceso y se reincorpora a la Administración, con solución de continuidad, al respecto se pronuncia el Dictamen N° 57.956 del año 2010, que establece que “si el proceso disciplinario en virtud del cual se sanciona a un ex servidor se inició mientras mantenía vigente su relación laboral con el Servicio , y se produjo solución de continuidad en las funciones prestadas por auna afectada en otras reparticiones, se debe concluir que, si bien es posible perseguir su responsabilidad administrativa, ella solo podrá hacerse efectiva , por la primera autoridad la que deberá aplicarle la sanción.

Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

- C) Por cumplimiento de la sanción: de conformidad al artículo 157 letra c) de la ley 18.834.
- D) Por prescripción de la acción disciplinaria: Prevista en el literal d) del artículo 157 de la ley 18.834, lo que se traduce en que la administración no ejerció oportunamente, su potestad sancionadora dentro del plazo legal.
- La acción disciplinaria es “la facultad de la Administración del Estado de perseguir la responsabilidad administrativa del servidor público que ha infringido sus deberes funcionarios” (Dictamen N° 42.304 del 2009).
- El artículo 158 inciso 1° de la Ley 18.834 señala que “la acción disciplinaria de la administración prescribirá en cuatro años contados desde el día en que se hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen.

Prescripción de la acción disciplinaria.

- En el caso de que se trate de infracciones permanentes, esto es aquellas constituidas por un conjunto de conducta que persisten en el tiempo, el cómputo se inicia desde que cesa la contravención.
- Es necesario tener presente que la jurisprudencia contralora ha concluido que los organismos de la Administración no solo pueden sino que deben declarar de oficio la prescripción de la acción disciplinaria, dictando al efecto el acto administrativo que corresponda en todos aquellos sumarios en que de los antecedentes del procedimiento sumarial aparezca que haya transcurrido el plazo señalado por la ley, sin que el funcionario haya sido sancionado (dictamen N° 34.407 del 2008).

Prescripción de la acción disciplinaria.

- Otro aspecto a tener presente es que si los hechos por los cuales se persigue la responsabilidad administrativa son constitutivos de delito, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.
- Interrupción y suspensión de la prescripción:
 - El artículo 159 inciso 1° de la ley 18.834 dispone que “La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el funcionario incurriere nuevamente en falta administrativa y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva”
 - A su vez el inciso segundo de dicho artículo agrega “si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurrieron dos calificaciones funcionarias, sin que haya sido sancionado el funcionario afectado, continuará corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiere interrumpido”.
 - Por lo que debemos distinguir la interrupción de la prescripción, consistiendo la primera en la pérdida del tiempo transcurrido como consecuencia de una nueva infracción a los deberes funcionarios del funcionario.
 - La suspensión consiste en la detención del tiempo transcurrido como consecuencia de la formulación de cargos en el sumario o la investigación, pero que si el proceso se paraliza por más de dos años o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido sancionado el funcionario afectado, continúa el cómputo del plazo.

Prescripción de la acción disciplinaria: Suspensión.

- Del tenor literal se desprenden dos reglas de suspensión de la prescripción:
 - 1ª) Si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años sin que haya sido sancionado el funcionario inculpado: es decir, sin que se hubiere dictado la resolución de término que afine el proceso disciplinario.
 - Debemos recordar que el plazo para afinar el procedimiento de acuerdo al artículo 142 del Estatuto Administrativo: “Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el sumario, a fin de que se dicte en el plazo de 5 días la que corresponda por la autoridad competente.
 - La autoridad competente para afinar el procedimiento corresponde al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de Servicios Nacionales desconcentrados ,en la que actualmente se esté desempeñando el funcionario. (dictámenes 2023 de 2003 y 15.339 de 2004).

Prescripción de la acción disciplinaria: Suspensión.

- 2ª) Si transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido sancionado el funcionario afectado: De acuerdo a la jurisprudencia Contralora, los períodos calificatorios culminan el 31 de diciembre de cada año (Dictamen 10.075 del 2011).
- Sobre ésta materia la Contraloría ha sostenido que en el caso que los cargos fueran formulados en diferentes ocasiones a lo largo del procedimiento, son los primeros los que producen el efecto suspensivo de la prescripción, de acuerdo a lo expresado por la Jurisprudencia contenida en el Dictamen N° 6926 de 2001, que señala explícitamente “que las eventuales reformulaciones de cargos, en la medida que se refieran a las mismas faltas, no restan valor suspensivo a la primera formulación de los mismos”.

3° El principio de legalidad de las sanciones administrativas y su regulación mediante reglamentos.

- Por último analizaremos el tema propuesto por el abogado Gabriel Nieto respecto a la posibilidad y legalidad de establecer sanciones administrativas mediante Reglamentos y como esto afectaría el debido proceso y al principio de legalidad.
- El principio de legalidad para los funcionarios significa que éstos no tienen poderes naturales sino que sólo actúan legítimamente si enlazan su acción con arreglo a lo que dispone el Ordenamiento jurídico-administrativo, pues su actividad debe estar sujeta a las normas, so pena de sanciones. De este modo, el Derecho se convierte en un parámetro permanente de toda la acción administrativa y se respeta la supremacía constitucional que exige que nada pueda hacerse en la Administración al margen del Derecho, no hay espacios exentos al Derecho en la acción administrativa, aunque, eso sí, la clase y medida de la vinculación jurídica pueda ser tanto particular como general, o bien reglada o discrecional, como también acostumbra caracterizársela.

El principio de legalidad de las sanciones administrativas

- El principio de Legalidad implica que no pueden aplicarse otras sanciones administrativas que las contempladas expresamente por el legislador, de conformidad con los preceptos que las establecen y por las causales que en ellos se señalan.
- En éste sentido el Tribunal Constitucional ha reconocido la extensión del principio de legalidad penal a otras ramas del Derecho, entre ellas el Derecho Administrativo Sancionador:
 - En sentencia Rol N° 468 del 9 de noviembre de 2006, considerando N° 9 y 12, sostuvo: “Los principios inspiradores del orden penal contemplados en la Constitución Política de la República han de aplicarse, por regla general, al derecho administrativo sancionador, puesto que ambos son manifestaciones del *Ius Puniendi* propio del Estado”.
 - Respecto al principio de legalidad precisó que “la Constitución precisa de manera clara que corresponde a la Ley y solo a ella establecer al menos el núcleo esencial de las conductas que se sancionan, materia que es así, de exclusiva y excluyente reserva legal, en términos tales que no procede a su respecto ni siquiera la delegación de facultades del Presidente de la República”.
- A su vez la Corte Suprema en sentencia Rol N° 6827 de 2010, ha señalado que “como expresión de la actividad administrativa estatal, la potestad sancionatoria debe primordialmente sujetarse al principio de legalidad, que en el campo particular del derecho sancionatorio, requiere que tanto las conductas reprochables, así como las sanciones correspondientes estén previamente determinadas en la Ley”.

El principio de legalidad de las sanciones administrativas

- Pero dicho criterio y luego de 10 años ha sido recientemente modificado por la tercera Sala de la Corte Suprema en causa Rol N° 28.223- 2019 de fecha 5 de mayo de 2020, sobre recurso de queja que incide en reclamo de ilegalidad incoado en representación de don Gonzalo Vial Martinic, en su calidad de ex gerente de empresas y trabajadores de la Caja de Compensación Los Héroes, acción a través de la que se impugnó la Resolución Exenta N°27 de 19 de enero de 2017 , que versaba sobre una sanción que fijó 3 multas por la totalidad de 2.000 UF aplicada por la Superintendencia de Seguridad Social.
- El reclamo de ilegalidad tramitado ante el tribunal de alzada fue rechazado mediante sentencia dictada por los jueces en contra de quienes se dirige el recurso de queja, esto es, los Ministros señor Llanos, señor Balmaceda y el Abogado Integrante señor Gandulfo, a quienes se les atribuye falta o abuso grave al dictar el fallo de treinta de septiembre del año dos mil diecinueve.
- Que el recurso sostiene, en síntesis, que los recurridos incurren en las siguientes faltas o abusos graves:

Fallo CS. Rol N° 28223-2009.

- A.- Al dictar la sentencia, los recurridos han confirmado una sanción en virtud de una norma que no establece un estándar de conducta objetivo y menos detallado, lo que contraviene expresa y flagrantemente el principio de legalidad, reserva legal y tipicidad. Expone que el principio de reserva legal que existe en materia de delitos y penas, establecido en incisos 7° y 8° del artículo 19 N°3 de la Carta Fundamental, también es aplicable al Derecho administrativo sancionador, según lo ha declarado la jurisprudencia. En la especie, sostiene que la potestad sancionadora de la SUSESO se encuentra en el artículo 57 inciso 1° de su Ley que dispone: “Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social, en virtud de lo prescrito en los artículos anteriores, ésta podrá aplicar a las instituciones sometidas a su fiscalización, así como a sus directores, jefes de servicio, gerentes generales y ejecutivos relacionados con la administración superior de las mismas, que incurrieren en infracciones a las leyes, reglamentos, estatutos y demás normas que las rijan o a sus instrucciones o dictámenes emitidos en uso de sus atribuciones legales, las sanciones a que se refiere el artículo 28 del decreto ley N°3.538, de 1980, previa investigación de los hechos.”
- Asevera que la norma precitada no respeta la garantía de reserva legal, ya que sólo hace referencias genéricas a actos reglamentarios, sin contener elementos que permitan sostener que el núcleo esencial de la conducta encuentra soporte en la ley. La falta o abuso, en el presente caso, se configura cuando los recurridos concluyen que el principio de tipicidad no reviste aplicación en el derecho administrativo sancionador de la SUSESO.

Fallo CS. Rol N° 28223-2009

- B.- La resolución se dicta contraviniendo el principio de legalidad al que se encuentra sujeto la SUSESO en relación a sus competencias. En este acápite, afirma que constituye una condición de validez y eficacia de los actos de la SUSESO, que su actuación se verifique dentro de la esfera de sus atribuciones, de lo contrario la sanción es la nulidad conforme al artículo 7° inciso 3 de la Constitución Política de la República.

Fallo CS. Rol N° 28223-2009

- El fallo en su considerando Décimo sostiene:
- “Que, en efecto, la naturaleza de las contravenciones administrativas, en las que confluyen componentes técnicos, dinámicos y sujetos a variabilidad en el tiempo, hace imposible su síntesis descriptiva en un precepto general como lo es una ley, de modo que el principio de tipicidad al traspasarse al ámbito sancionatorio de la Administración admite ciertos grados de atenuación.
- Como señala, refiriéndose a este punto, el tratadista Enrique Cury, no obstante que las sanciones punitivas tienen un origen común en el ius puniendi del Estado, habida consideración a que éstas últimas importan un injusto de significación ético-social reducida, la imposición de las sanciones que les correspondan no requiere de garantías tan severas como las que rodean a la sanción penal (Derecho Penal. Parte General. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile. 1992. Página 76).
- En armonía con lo que se viene diciendo, debe entenderse que la predeterminación de los comportamientos que configuran infracciones administrativas se satisface con la exigencia que, en la ley, se describa el núcleo esencial de las conductas censurables, pudiendo éstas precisarse y complementarse en aspectos no sustanciales por normas emanadas de una autoridad distinta a la legislativa, como es el Ejecutivo, por vía de decretos y reglamentos, en ejercicio de la potestad reglamentaria de ejecución que le compete.

Fallo CS. Rol N° 28223-2009

- Undécimo: “Que, asimismo, se debe señalar que el debido proceso sancionatorio es una garantía esencial del procedimiento administrativo sancionatorio, toda vez que es derecho fundamental en todo Estado de Derecho, el que “nadie puede ser objeto de ninguna condena sin ser oído”, garantía reconocida en el artículo 19 N° 3, inciso sexto, de la Constitución Política de la República, que establece:
- “Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”.
- Así, la noción de debido proceso, en tanto regla general contenida en nuestra Carta Fundamental, es aplicable no sólo al proceso judicial, sino que también al procedimiento administrativo, en cuanto aquél puede desembocar en actos de la Administración que afecten los derechos e intereses de los particulares. En este sentido, es efectivo que el procedimiento administrativo debe establecer instancias de audiencia, publicidad y defensa para los administrados, consagrando medios de impugnación administrativos y jurisdiccionales de los actos terminales que se entiendan lesivos a los intereses de los Particulares”.

Fallo CS. Rol N° 28223-2009

- El recurso en definitiva es rechazado pero abre la puerta a que las sanciones administrativas puedan complementarse por la vía Reglamentaria.

¿Qué hacer en caso de ser citado?

- Recordar que puede ser citado en tres aspectos:
 - a) declarar como testigo de un hecho.
 - b) Declarar como inculpado en un sumario o investigación sumaria
 - c) Ser designado como Fiscal.

Siempre comunicarse con Falmed para ser asesorado y aconsejado para resguardar de la mejor forma sus intereses.

¿Cómo actuar durante el proceso?

- Durante el proceso siempre primero, conversar la estrategia y los pasos a seguir con el abogado/a respectivo.
- Todo acto efectuado debe tener un respaldo por escrito y debe ser enviado mediante el correo institucional.
- Tener cuidado con las expresiones o referencias que utilice en redes sociales (antes, durante y después de un sumario administrativo).

¿Cómo puedo defenderme, requiero de un abogado?

- La verdad es que es sumamente necesaria la actuación de abogados y no cualquiera, debe ser uno que se dedique al derecho administrativo sancionador, por lo mismo no es aconsejable defenderse sin la asistencia letrada.
- Falmed y en especial Udelam cuenta con profesionales especializados en Derecho administrativo a lo largo de todo el país y sus servicios son gratuitos para los que se encuentran incorporados a Colmed/Falmed.

Eventuales riesgos del sumario

- El sumario puede desencadenar en sanciones que van incorporadas en la hoja de vida funcionaria, lo que no solo afecta a una baja en las calificaciones, sino que puede también impedir postular a cargos de mayor grado o postular a especializaciones.
- Por eso resulta vital que una vez producido un hecho que pueda transgredir un deber funcionario, sea inmediatamente consultado con Falmed para obtener la debida información y resguardos necesarios.

Muchas gracias!